

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DESAUTORIZA LA REITERACIÓN DE NOMBRAMIENTOS EVENTUALES EN LA SANIDAD PÚBLICA ESPAÑOLA.

La política de encadenamiento de nombramientos de duración determinada en la sanidad pública española para atender necesidades permanentes es contraria al Derecho comunitario. Así lo ha declarado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en una reciente sentencia de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/15). La sentencia, que ha sido profusamente comentada en los medios de comunicación y en las redes sociales, responde a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Madrid, en el marco de un litigio que enfrentaba a una enfermera, la Sra. Pérez López, con el Servicio Madrileño de Salud, para el que vino prestando servicios mediante un nombramiento como personal estatutario temporal eventual, durante el período comprendido entre el 5 de febrero y el 31 de julio de 2009, al que siguieron otros siete nombramientos con una duración de tres, siete o nueve meses, todos con idéntico contenido: la “realización de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”.

Para el TJUE, es contrario al Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada (que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE) un ordenamiento como el español que permite la renovación de sucesivos nombramientos de duración determinada en el sector sanitario público, para atender necesidades que en realidad son permanentes y estables, sin obligación para la Administración de proceder a la creación de plazas estructurales que pongan fin al nombramiento de personal estatutario temporal eventual, y ello es así porque, aunque puedan crearse, las referidas plazas estructurales pueden ocuparse con personal estatutario interino, sin límite de duración ni de posibles renovaciones, de modo que la situación de precariedad de los trabajadores perdura pese a existir un déficit de puestos fijos en dicho sector.

No se pronuncia, en cambio, el Tribunal europeo sobre la posible discriminación entre el personal “con nombramiento estatutario temporal” y el personal laboral “con contrato de duración determinada”, por tener éstos derecho a indemnización a la conclusión de su contrato y no así los primeros al finalizar su período de nombramiento, aduciendo que únicamente podría entrar a valorar esa diferencia de trato si los comparados fueran el personal estatutario temporal y el personal estatutario fijo, lo que no es el caso.

Por cierto, en otra sentencia de la misma fecha (asuntos C-184/15 y C-197/15), el Tribunal europeo ha reconocido que una medida eficaz para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de contratos y relaciones de servicios de duración determinada en las Administraciones Públicas podría ser su transformación en contratos indefinidos no fijos.

Faustino Cavas Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social